

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP  
GUARD INDONESIA**

Oleh

Yusrizal<sup>1</sup>, Fadly Rizaldy<sup>2</sup>, Abdul Basyid<sup>3</sup>, Marsudi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: <sup>1</sup>[yusrizal.chaniago71@gmail.com](mailto:yusrizal.chaniago71@gmail.com), <sup>2</sup>[fadlyrizaldy34@gmail.com](mailto:fadlyrizaldy34@gmail.com),  
<sup>3</sup>[dulbasyid@yahoo.com](mailto:dulbasyid@yahoo.com), <sup>4</sup>[marsudipinang@gmail.com](mailto:marsudipinang@gmail.com)

*Abstract*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Berikutnya, dilakukan tahap analisa data dengan pengujian instrument penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis, koefisien determinasi dan uji t. Bentuk penelitian ini adalah dengan menggunakan tipe kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi dengan jumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *non probability sampling* dengan sampel jenuh (sensus). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,690. Nilai tersebut menunjukkan *R Square* sebesar 69% artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 69% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini tumbuh dan kembangnya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang handal dan juga merupakan salah satu yang sangat di butuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan saat ini, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencari sumber daya yang mampu bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi. organisasi harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran yang sebaik mungkin, dan juga harus memiliki strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa parakaryawan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan aset penting organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan optimal, diperlihatkan yang lebih dan organisasi juga harus memenuhi hak-haknya. Selain itu organisasi juga harus memilih sumber daya manusia yang teruji dari segi kemampuan, kesetiaan kepada organisasi, keterampilan dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada kegiatan dalam suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017 dan (Kurnia Saputra dkk, 2023) “Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki oleh

manusia yang dapat dibagikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa". Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Menurut Siagian (Wijaya, 2016) dan (Yurianto dkk, 2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Rahayu & Ruhamak, 2018). Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Karyawan akan bekerjadengan produktif atau tidak tergantung pada disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan masalah yang banyak dijumpai dalam setiap organisasi. Rendahnya kinerja merupakan suatu cerminan dari ketidak keberhasilannya organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan organisasi, ini akan menjadi ancaman serius bagi organisasi apabila karyawan tidak segera diperbaiki. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu organisasi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki

perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia Tanjungpinang.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2017) kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut : Kepustakaan adalah mempelajari, mengutip, dan mendalami berbagai konsep dan teori dan berbagai jurnal, makalah, karya tulis maupun koran yang relevan dengan variabel, topik, dan fokus penelitian. Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai Top Guard Indonesia cabang Tanjung Pinang, dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficientsa**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,551	4,194		1,8	0,079
Disiplin Kerja	0,243	0,416	0,144	0,584	0,562

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Dari pemaparan tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai constan yaitu 7,551 sehingga persamaan linier yang dibentuk oleh ketiga koefisien tersebut adalah

$$Y = 7,551 + 0,243X + e$$

**Keterangan:**

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Disiplin Kerja

e = Residu / error

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika variabel disiplin kerja (X) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 7,551 yang telah memiliki nilai tetap apabila variabel lain diabaikan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,243 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia sebesar 0,243. Namun apabila disiplin kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada Top Guard Indonesia juga ikut turun sebesar 0,243. Uji Hipotesis t (parsial)

**Tabel 2. Hasil Uji t Coefficientsa**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,551	4,194		1,8	0,079
Disiplin Kerja	0,243	0,416	0,144	0,584	0,562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)Dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X) adalah sebesar 0,562. Karena nilai Sig 0,562 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 <sup>a</sup>	,703	,690	5,160

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)Berdasarkan tabel 4 Diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar0,703. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabelkinerja karyawan (Y) adalah sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya 29,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di Top Guard Indonesia

cabang Tanjungpinang cukup baik

2. Kinerja karyawan di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang cukup baik
3. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai thitung dari variabel disiplin kerja sebesar 0,584 lebih kecil dari t tabel 2,014. Nilai signifikansinya  $0,562 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama ditolak.

#### Saran Untuk Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Top Guard Indonesia perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang karyawan sudah lakukan, ketepatan waktu serta efektivitas jika semuanya diperhatikan dengan seksama tentu akan meningkatkan kinerja di Top Guard Indonesia.

#### Saran Untuk Karyawan

Sebaiknya karyawan di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikankemudahan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

#### Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya seperti, motivasi kerja, loyalitas kerja dan budaya organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. ZanafaPublishing.
- [2] Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

- [3] Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 62–85.
- [4] Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas diponegoro.
- [6] Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [7] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [8] Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- [9] Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- [10] Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*,

- 1(2), 61–66.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v>
- [11] Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- [12] Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4). STEI INDONESIA.
- [13] Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- [14] Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20.  
<https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.255>
- [15] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN